

## O-9-43

### 手指衛生行動の現状を明らかにする

伊達赤十字病院 障害者病棟

○井上 瑞稀、井戸川ひとみ、小枝友季江、伊藤 雪乃、花田 美雪、妻木 恵理

はじめに WHOで推奨されている感染防止対策で最も重要なことは手指衛生である。当病棟では必ずしも適切なタイミングで手指衛生できていない事が問題となっている。先行研究では適切な手指衛生を阻害する因子として忙しさ、研修等の教育、経験、手洗いの簡略化等があげられている。確実な手指衛生の実施に結び付けたいと考え、手指衛生が正しく実施できていない理由を明らかにした。  
方法 スタッフに手指衛生の理解や場面ごとの実施状況等をアンケート調査。結果 手指衛生の必要性を理解している割合は、吸引の場面で93.6%、陰部洗浄の場面で85.2%であった。それに対し実施できている割合は、前者で71.8%、後者で68.2%であった。このことから正しいタイミングの必要性は理解しているが実施できていないこと、また手指衛生の必要性を十分理解できていないことがわかった。理解しているのに実施できない理由は、時間短縮のため、根拠のない独自の清潔観念で行っている、忘れてしまうなど感染対策の重要性を軽視していると考えられた。手指衛生の必要性が理解できていない理由には、手指衛生のタイミングに納得がいかないことがあげられたが、経験年数の浅さ、他部署からの異動によるケア方法の違い、マニュアルの周知不足などが考えられた。今回の調査により手指衛生が実施できない理由は先行研究と同様の結果であった。理解しているが実施できない人にに対し、手指衛生の必要性に重点をおいた研修、手指衛生の定期的なチェック、結果のフィードバック等が必要である。また必要性が理解できない人にに対してはマニュアルが遵守できるように実践的な研修への参加を促す等、スタッフ間で声掛けをするなど個々人に合った対策を実施し病棟での感染対策をより深めていきたい。

## O-9-45

### なぜ社会人看護師は、1年目を乗り越えられたのか

芳賀赤十字病院 看護部

○岡田ひろみ、三橋 明美

【はじめに】近年の経済的不調により他職種から看護師へ転職するケースが珍しく無い。A病院においても毎年、社会人の経験を持つ（以下「社会人看護師」と表記）新人看護師の入職があるが、離職に至ってしまう現状がある。そこで、当院に勤務する2年目、3年目の社会人看護師が、1年目を乗り越えられた要因を明らかにする為に本研究を行った。  
【目的】社会人看護師が、なぜ1年目を乗り越えられたのかを調査し分析をすることによって、離職しなかった要因を明らかにし早期離職防止につなげる。  
研究方法 研究対象：A病院に勤務する2年目、3年目の社会人看護師4名。研究方法：質的研究 インタビューを行い、逐語録化する。期間：平成27年～平成28年1月  
【結果】社会人看護師が1年目を乗り越え働き続けられている要因として、【先輩が自分を気にかけてくれるという雰囲気】【同期やプリセプターから得られる安心感】【経験から生まれる忍耐力】【労働環境に適応できるまでの葛藤】【家族・友人のサポート】の5つのカテゴリーが抽出された。  
【考察】社会人看護師は、年下・年上の先輩看護師との人間関係に悩み、新卒看護師と自分への指導の違いを感じ、慣れない変則勤務による身体的疲労や能力への不安等、苦悩を抱えている。しかし、リアリティショックを受けながらも様々な葛藤を社会人経験から生まれた忍耐力や周囲のアドバイスやサポートを前向きに捉えられる力で仕事に対するモチベーションが高まり、1年間を乗り越えられたと考えられる。これは、社会人看護師の強みである。今更明確になった要因を理解し、社会人看護師の新人教育に当たる必要がある。

## O-9-47

### メンタルヘルス不調から復帰するスタッフへの支援について

姫路赤十字病院 看護部

○柴田由美子、芦田真知子、三木 幸代

当院は兵庫県中西部の中核をなす555床の急性期病院である。入院基本料7対1であり、21診療科を有するが、唯一精神科・心療内科がなく精神看護専門看護師も配置されていない。よって、近隣の精神科施設と連携し治療や人事交流を行っている。職員へのメンタルヘルスマネジメントは、ストレスチェック及び心理療法士を配置し、相談機能の周知を図っている。また、看護職員に対し、看護部と教育責任者を中心に、定期面談や適宜相談・メンタルヘルス不調者には早期から受診を勧めている。しかし、新人の離職率が、昨年は11.6%に上昇し、その大半の要因がメンタルヘルス不調だった。また、既卒者も含め、メンタルヘルス不調で休職し職場復帰する時点で、抗うつ剤や眠剤を服用しており、部署管理者やスタッフの戸惑いが大きかった。そこで、以前から実施していた全職員対象や新人オリエンテーション時のメンタルヘルス研修を強化し、師長会・集合教育等でメンタルヘルス不調者への対応について理解を深めた。そして、安全衛生委員会・産業医・人事課・心理療法士・看護部・部署管理者で情報共有し、復帰者個々の復帰プログラムを作成した。内容は、主治医の治療方針の元、心身の状態から、就業開始日・勤務場所・勤務時間数・日数・業務内容を検討した。また、看護部と心理療法士が定期面談し、状態に合わせ時間を延長するなどプログラムの軌道修正を行った。現在10名の支援を実施しているが、休職や離職することなく、部署の理解も得ている。そして、4月以降、新人を含め不調を訴えることはあるが受診や休職・退職には至っていない。今後は、メンタルヘルス不調に至るまでの関わりをより強化し、自他が不調の早期発見できるようにしていきたい。

## O-9-44

### A病院における臨床経験3年目看護師の職業性ストレスと自己効力感の実態

旭川赤十字病院 看護部教育委員会

○阿部 昌江、長谷川浩美、吉岡 瑞子、勝浦 明恵

1. はじめに 当院3年目看護師がどの程度職業性ストレスを感じ、どの程度自己効力感を持って仕事をしているのか実態を明らかにし、3年目看護師に関する教育・支援の示唆を得たいと考えた。  
2. 研究の目的 当院の3年目看護師の職業性ストレスと自己効力感を調査し、3年目看護師教育・支援の課題を明らかにする。  
3. 研究方法 ・データ収集方法：無記名自記式調査票による調査・調査対象：A病院3年目看護師40名・調査期間：平成27年12月1日～平成27年12月25日・データ分析方法：回収した質問紙の全項目を単純集計、各項目ごとにクロス集計し分析する。統計ソフトはSPSS Statistic21を使用し有意水準は5%とした。  
4. 倫理的配慮 調査用紙は無記名とし、協力は自由意志でありその可否により不利益となることはないこと、得られたデータは学会などで公表することを調査用紙に明記した。A病院倫理委員会の承認後調査を開始した。  
5. 結果 当院3年目看護師の職業性ストレスに対する身体的ストレス反応の平均は19.54、心理的ストレス反応の平均は40.24であった。自己効力感の平均は5.81で、一般女性や一般学生の平均に比べ低い結果となった。職業性ストレス反応の得点と自己効力感の評定値に相関はみられなかった。  
6. 考察 当院3年目看護師は、一般女性労働者を対象とした先行研究の結果と比較すると職業性身体的ストレスが高く、リーダー業務やプリセプターなどの役割拡大に対する支援の必要性があると考えられた。一般女性や一般学生と比較して自己効力感が低いことから、自らの成長を自覚できるようなフィードバック方法を検討する必要があると考える。

## O-9-46

### MSWのストレス軽減

#### ～ランチミーティングで職場の活性化を図る～

松江赤十字病院 医療社会事業課

○杉谷 朗子、奥 公明

近年、病院機能分化に伴い退院調整部門の強化を図る目的でMSWの雇用が増えてきている。しかし、院内他職種との連携におけるストレス、退院を必要としている病院と患者の心理・社会的問題の解決を図ることを使命とするMSWの専門性からくる心理的葛藤から早期離職やバーンアウト・うつになるなど問題になってきている。  
当院は、鳥根県東部に位置する599床の急性期病院である。退院調整部門に8名のMSW（社会福祉士）を配置している。業務の大半を占める退院調整は、自分の感情をコントロールする感情労働ともいえ、さらに、「追い出し屋」的業務から「何もしてあげられない、情けない」などの共感疲労をきたし、加えて他の医療者からのプレッシャーに常にさらされている。当院では、2012年より中央労働災害防止協会のストレスチェックをおこなっている。医療社会事業部としての結果であるが、ストレスは他の職種同様に高いが、上司・同僚のサポートは高値であるという特徴がみられた。  
上司・同僚との人間関係を円滑にし、明るい職場にしている要因として、毎日の昼食をみんなでテーブルを囲んでとっていることが考えられた。人間の本能的欲求が満たされると開放的になる傾向があり、食事の場ではつい本音が出てしまうものである。常に上司や部下、仲間同士が自由に語らえる雰囲気を作り出し、一人で抱え込まず、その日のごことはその日のうちに話す「荷降り作業（体験の報告）の場」を作っている。  
この「ランチミーティング」はスタッフにも好評で、ストレス軽減のみでなく、ケースカンファレンスの活発な意見交換など職場の活性化に寄与していると考えられたので報告する。

## O-10-26

### 地域全体でおこなう「リビング・ウィル」啓発活動

原町赤十字病院 外科<sup>1)</sup>、原町赤十字病院 看護部<sup>2)</sup>、原町赤十字病院 栄養課<sup>3)</sup>、原町赤十字病院 事務部<sup>4)</sup>

○内田 信之<sup>1)</sup>、剣持 美<sup>2)</sup>、狩野 道子<sup>2)</sup>、加藤 裕美<sup>2)</sup>、飯塚みゆき<sup>2)</sup>、永井多枝子<sup>2)</sup>、宮崎 友美<sup>3)</sup>、松井 加奈<sup>2)</sup>、柳澤ちぐさ<sup>2)</sup>、飯塚奈保子<sup>2)</sup>、橋爪 直紀<sup>4)</sup>、高山 裕也<sup>4)</sup>、湯浅 幸二<sup>2,4)</sup>、矢嶋美恵子<sup>2)</sup>

【背景】群馬県吾妻郡はその面積の広さゆえに県の2次医療圏のひとつとなっているが、人口については6万人を下回る山間過疎地である。当院はこの吾妻地域の中核病院であり、NSTや感染対策など様々な医療活動を、病院単位だけでなく地域全体でも取り組んでいる。平成25年に吾妻地域の全胃ろう患者74名を調査したところ、造設時に本人の意思が関わっていたのは3%程度であった。この調査後、私たちは健康な時から食べられなくなった時、あるいは認知症などで自分の意志を表明できなくなった時などを普段から思いめぐらすことが重要と考え、平成26年から地域全体に「リビング・ウィル」を啓蒙する活動を開始した。  
【目的】群馬県吾妻地域で行っている「リビング・ウィル」啓発活動について報告し、この活動を全国の赤十字病院に知ってもらうこと。  
【活動内容】平成26年春からの2年間に、吾妻地域内で「リビング・ウィル」の研修会を計55回開催。対象は吾妻地域の各医療関係者に加え、保健所や役所などの行政関係者、消防本部、老人クラブ、がん患者会、看護学生、一般住民の方など計1021名。また、「リビング・ウィル」をテーマとしたフォーラムを3回開催。さらに「私の意思表示帳」を作成し、各医療介護施設に配布した。  
【考察および結論】 私たちがより良い生を全うするためには、健康な時から自分の終末期のあり方を思いめぐらすことが重要であると考え。これは私たち人間にとって避けては通れない普遍的な課題であり、多くの赤十字病院でこの活動が広がっていくことを強く期待している。